Social Métallurgie Actualités

www.editions-tissot.fr

N° 95 - Septembre 2007

Supplément mensuel au n° 35 du Social Métallurgie du 1er juin 2007 - Prix au numéro 10 €

Editorial 1

Actualité 2

SMIC et minimum garanti : augmentation légale

Chèque-transport : précisions sur les possibilités de cumul avec d'autres exonérations

Précisions sur la mise en œuvre du contrat de professionnalisation

Adoption définitive des heures supplémentaires détaxées

La déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre est dématérialisée !

Employeurs de plus de 9 salariés pratiquant le décalage de la paie : fin de la tolérance du rattachement de la paie de décembre versée en janvier pour l'établissement de la DADS 2007

Groupements d'employeurs : la réduction de cotisations sur les bas salaires est précisée

Jurisprudence actualité 4

Zoom sur 5

La pause : du temps de travail effectif ou non ?

Interview 6

Faire face à une démission

Pour mémoire 7

Courrier des lecteurs 8

TISSOT éditions

Faut-il demander aux seniors de travailler plus longtemps ?

Après le vote de la loi sur le service minimum et celle consacrant le principe du *« travailler plus pour gagner plus »*, le Gouvernement souhaite maintenant aborder la question de l'emploi des seniors.

Rappelons en effet que la France accuse un réel retard par rapport aux pays européens en ce qui concerne le pourcentage des actifs de plus de 55 ans : 38 %, alors que l'objectif européen est de 50 %...

Outre la force des habitudes et l'intérêt pour les seniors (dans la métallurgie par exemple, le salarié licencié autour de 60 ans perçoit une indemnité sans comparaison avec ce qu'il recevrait en cas de mise à la retraite quelques années plus tard), le problème se pose de la nécessité de cette politique.

La question est soulevée en premier lieu pour les entreprises qui ont un besoin permanent de rééquilibrer leur pyramide des âges et utilisent des mesures de préretraites pour rajeunir leurs effectifs.

Par ailleurs, au regard du problème général de l'emploi dans notre pays, le départ de seniors laissant leur place à des jeunes n'est-il pas une bonne chose ?

Arguments inverses : il faut cesser de *« saigner »* les entreprises en laissant partir les seniors qui constituent une richesse en matière d'expérience et de maturité humaine ; et concernant le problème de l'emploi : on le développe par la croissance et non par le financement de départs anticipés.

Cette question du travail des seniors mérite une réflexion approfondie et un vrai dialogue entre l'Etat et les partenaires sociaux. Elle ne saurait être réglée à l'emporte-pièce.

Il convient donc de chercher ensemble des solutions permettant plus de libre choix aux intéressés, qui sont tous dans des situations différentes, et aussi d'imaginer, pour les personnes en fin de carrière, des modes de passages progressifs entre la vie active et la retraite totale.

L'objectif européen de 50 % d'actifs entre 55 et 64 ans est possible, mais pas à n'importe quel prix...

Henri Cayla

Henri Cayla
Juriste d'entreprise

Actualité

Par **Géraldine Angelini**, *juriste en droit social*

SMIC et minimum garanti : augmentation légale

Depuis le 1er juillet 2007, le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) est augmenté de 2,1 %.

Son montant horaire est ainsi porté à 8,44 euros ; son montant mensuel passe à 1.280,09 euros pour 151,67 heures.

Toutefois, si l'horaire collectif de travail dans l'entreprise est demeuré à 39 heures, le SMIC mensuel brut est fixé à :

- 1.440,99 euros avec la majoration de salaire de 10 % de la 36e à la 39e heure ;
- 1.462,93 euros avec la majoration de salaire de 25 % de la 36e à la 39e heure.

Notons que les salariés de moins de 17 ans subissent un abattement de 20 % sur le montant du SMIC et les salariés âgés entre 17 et 18 ans subissent un abattement de 10 %.

Le minimum garanti est passé, quant à lui, de 3,17 euros à 3,21 euros. Il est encore utilisé pour l'évaluation de l'avantage en nature repas dans les HCR (hôtels-cafés-restaurants). En effet, dans ce secteur, l'avantage en nature repas est évalué à une fois le minimum garanti (sauf évaluations supérieures fixées par accord collectif).

(Décret n° 2007-1052 du 28 juin 2007 portant relèvement du salaire minimum de croissance, JO du 29 juin)

Chèque-transport : précisions sur les possibilités de cumul avec d'autres exonérations

Le chèque-transport est un titre spécial de paiement nominatif que tout employeur a la possibilité de préfinancer au profit de ses salariés pour le paiement des dépenses liées au déplacement entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Ce chèque-transport peut être présenté en paiement :

- soit auprès des entreprises de transport public : c'est le chèque-transport collectif ;
- soit auprès des distributeurs de carburants au détail : c'est le chèque-carburant.

La part contributive de l'employeur est exonérée de cotisations et de contributions sociales dans la limite de 50 % du prix de l'abonnement ou de 100 euros par an pour les chèques-carburant. Le comité d'entreprise a également la possibilité d'y apporter sa contribution.

Une lettre-circulaire ACOSS précise les modalités de mise en œuvre du chèque-transport, ses conditions d'attribution aux salariés et le régime social de la participation de l'employeur et du comité d'entreprise.

Cette circulaire est également venue préciser les possibilités de cumuler l'exonération liée au chèque-transport avec d'autres exonérations. En principe, le bénéfice de l'exonération de cotisations et de contributions patronales de Sécurité sociale liée au chèque-transport ne peut pas se cumuler avec une exonération liée au remboursement de frais professionnels relatifs aux trajets entre le domicile et le lieu de travail. Dans le cas où l'employeur pratique la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, deux situations se distinguent :

- si l'employeur attribue des chèques-transport : l'exonération de la participation patronale au financement du chèque peut se cumuler avec la pratique de la déduction forfaitaire spécifique ;
- si l'employeur attribue des chèques-carburant : l'exonération de la participation patronale au financement du chèque ne peut pas se cumuler avec la pratique de la déduction forfaitaire spécifique.

(Lettre-circulaire ACOSS n° 2007-103 du 17 juillet 2007)

Précisions sur la mise en œuvre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance qui associe une formation pratique en situation de travail et une formation théorique dans un organisme de formation ou dans une entreprise. Ce contrat est venu remplacer les contrats de qualification (jeune ou adulte), d'orientation et d'adaptation ; il peut être conclu depuis le 1er octobre 2004.

Une circulaire de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) revient sur la mise en œuvre du contrat de professionnalisation. Cette circulaire se compose de plusieurs articles rappelant la réglementation applicable (forme et durée, succession et renouvellement de contrats, rémunération, etc.), suivis d'une série de questions-réponses.

Notons que, parmi les divers points abordés, la circulaire détaille les règles applicables en matière de travail à temps partiel. Ainsi, il est précisé qu'il est possible de conclure un contrat de professionnalisation à temps partiel dès lors que l'organisation du travail à temps partiel :

- ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée ;
- et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat (de 15 % à 25 % de la durée totale du contrat, avec un minimum de 150 heures).

(Circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation)

Adoption définitive des heures supplémentaires détaxées

La loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (Tepa) a été publiée le 22 août dernier au Journal officiel.

Des décrets d'application sont néanmoins nécessaires. Ce texte met notamment en place une exonération d'impôt sur le revenu et de charges salariales et patronales pour les heures supplémentaires et complémentaires. Par ailleurs, dans toutes les entreprises, la rémunération des heures supplémentaires sera augmentée de 25 % par rapport à celle des heures normales.

Ces mesures doivent s'appliquer dans le secteur privé dès le 1er octobre 2007. Toutefois, des modalités d'application doivent être prévues pour le secteur public.

(Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat)

La déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre est dématérialisée !

Depuis le 1er juin 2007, les établissements ont la possibilité d'effectuer leur déclaration mensuelle sur les mouvements de main-d'œuvre via Internet, du 1er au 20 de chaque mois, sur le site Internet https://www.dmmo.travail.gouv.fr/.

Cette déclaration doit comporter les noms et prénoms des salariés dont le contrat de travail a été conclu ou rompu au cours du mois, ainsi que les coordonnées (nom, prénom, numéro de téléphone et adresse électronique) de la personne à joindre pour d'éventuelles précisions.

Les informations relatives aux salariés (noms et prénoms) sont conservées pendant une durée maximale de 2 ans avant d'être détruites.

Rappelons que cette déclaration mensuelle sur les mouvements de main-d'œuvre est obligatoire pour tous les établissements des secteurs privé et public industriel ou commercial de 50 salariés ou plus.

(Arrêté du 6 juin 2007 relatif à la mise en œuvre de la dématérialisation des déclarations mensuelles des mouvements de main-d'œuvre, JO du 28 juin)

Employeurs de plus de 9 salariés pratiquant le décalage de la paie : fin de la tolérance du rattachement de la paie de décembre versée en janvier pour l'établissement de la DADS 2007

Depuis 1984, les employeurs de plus de 9 salariés qui pratiquent le décalage de la paie n'ont plus la possibilité de pratiquer le rattachement de la rémunération à la période d'emploi considérée : les taux et plafonds à appliquer sont donc ceux applicables à la date du paiement des rémunérations.

Il est toutefois toléré que les entreprises de plus de 9 salariés pratiquant le décalage de la paie mentionnent sur leur DADS les rémunérations dues au titre du mois de décembre 2006 mais versées au cours du mois de janvier 2007. Pour bénéficier de cette possibilité, l'entreprise concernée doit :

- obtenir l'autorisation de l'Urssaf ;
- avoir payé les rémunérations dans les 10 premiers jours de janvier ;
- adopter la même méthode pour la partie fiscale de sa déclaration.

A compter du 31 janvier 2008 (date d'exigibilité de la DADS 2007), cette tolérance sera supprimée. En effet, les employeurs pratiquant le décalage de la paie ne seront plus autorisés à rattacher la période d'emploi de décembre à l'exercice précédent. Cette suppression vise à simplifier les démarches déclaratives, notamment via les supports dématérialisés.

(Lettre-circulaire ACOSS n° 2007-98 du 9 juillet 2007)

Groupements d'employeurs : la réduction de cotisations sur les bas salaires est précisée

Depuis le 1er juillet 2007, les groupements d'employeurs peuvent bénéficier de la réduction de cotisations sur les bas salaires (n'excédant pas 1,6 fois le SMIC brut) à un coefficient majoré à 0,281 (au lieu de 0,260) à condition de répondre à certaines conditions d'effectif.

En effet, ce coefficient majoré s'applique aux rémunérations versées depuis le 1er juillet 2007 :

- aux salariés mis à disposition, au cours d'un même mois, d'une entreprise membre du groupement dont l'effectif ne dépasse pas 19 salariés, quel que soit l'effectif du groupement ;
- aux salariés permanents du groupement dont l'effectif ne dépasse pas 19 salariés. ■

(Lettre-circulaire ACOSS n° 2007-091 du 27 juin 2007)

Jurisprudence actualité

Par **Michel Vèze**, *juriste en droit social*

Rupture du contrat de travail – CDD – Prise d'acte de la rupture par le salarié – Faute grave de l'employeur (non) – Rupture justifiée (non)

Lorsqu'un salarié rompt son contrat de travail à durée déterminée en invoquant des manquements de l'employeur, il incombe au juge de vérifier si les faits invoqués constituent une faute grave.

En l'absence de faute grave imputable à l'employeur, le salarié ne peut pas rompre son contrat de travail et, en conséquence, doit être débouté de sa demande d'indemnisation.

(Cassation sociale, 30 mai 2007, n° 06-41.240)

Observations : un salarié sous contrat à durée indéterminée peut prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur, en cas de manquement grave de ce dernier à ses obligations. S'agissant d'un CDD, dont les causes de rupture sont strictement encadrées par la loi, la Haute cour ne reconnaît la rupture anticipée par le salarié qu'en cas de faute grave de l'employeur, ce que ne constitue pas *« une simple erreur de calcul »*.

Salaires – « A travail égal, salaire égal » – Différence de salaires – Différence de statut entre salariés – Circonstance suffisante (non)

Une différence de statut juridique entre des salariés effectuant un travail de même valeur au service du même employeur ne suffit pas, à elle seule, à caractériser une différence de situation au regard de l'égalité de traitement en matière de rémunération. Une différence de traitement entre des salariés placés dans la même situation doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.

(Cassation sociale, 15 mai 2007, n° 05-42.894)

Observations : une lecture rapide d'un arrêt du 28 avril 2006 permettait de penser qu'une différence de statut juridique entre deux salariés pouvait justifier à elle seule une différence de rémunération (Cass. soc., n° 03-47.171). Mais cela n'est pas suffisant : la différence de rémunération doit être justifiée concrètement, par des raisons objectives, matériellement vérifiables, et pertinentes (responsabilités exercées, qualité du travail, etc.).

SMS – Preuve licite (oui)

Si l'enregistrement d'une conversation téléphonique privée, effectué à l'insu de l'auteur des propos invoqués, est un procédé déloyal rendant irrecevable en justice la preuve ainsi obtenue, il n'en est pas de même des messages écrits téléphoniquement adressés, dits SMS, dont leur auteur ne peut pas ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur.

(Cassation sociale, 23 mai 2007, n° 06-43.209)

Observations : attention aux moyens modernes de communication ! Les SMS sont avant tout des messages écrits, même s'ils sont envoyés par téléphone ou internet, ce qui diffère d'une conversation enregistrée à l'insu de son auteur. Retranscrits par un huissier, ils peuvent être utilisés comme preuve et servir à établir l'existence d'un harcèlement.

Contrat de travail à durée déterminée – Indemnité de fin de contrat – Accord de branche – Métallurgie – Mesures en faveur de la formation professionnelle des CDD (oui) – Indemnité réduite à 6 % (oui) – Obligation de proposer au salarié un accès à la formation professionnelle (oui)

Conformément à l'article L. 122-3-4 du Code du travail, l'accord national du 25 février 2003 relatif à la formation professionnelle dans la métallurgie a valablement fixé à 6 % l'indemnité de précarité des salariés sous contrat à durée déterminée. Toutefois, l'employeur n'ayant jamais prétendu avoir proposé au salarié un accès à la formation professionnelle, l'indemnité légale de précarité de 10 % était due.

(Cassation sociale, 11 juillet 2007, n° 06-41.765)

Observations : l'accord du 25 février 2003 sur la formation professionnelle dans la métallurgie a réduit le taux de l'indemnité de fin de contrat de 10 % à 6 %, comme le permettait la loi du 3 janvier 2003.

Cette réduction du taux de l'indemnité de fin de contrat est la contrepartie de la cotisation de 0,1 % payée par les entreprises au titre de la formation professionnelle des salariés en CDD.

Toutefois, pour pouvoir appliquer l'indemnité de précarité au taux de 6 %, il convient d'informer le salarié qu'il peut bénéficier de 16 heures 30 de formation par mois d'exécution de son CDD, cette formation devant être mise en œuvre en dehors du temps de travail et avant le terme du contrat. ■

Par **Michel Vèze**, *juriste en droit social*

La pause : du temps de travail effectif ou non ?

« Les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis » (C. trav., art. L. 212-4). Avec cette définition légale du temps de travail effectif, la loi a suscité et continue de susciter de nombreuses interrogations : le salarié peut-il vaquer à des occupations personnelles pendant sa pause ? Reste-t-il à la disposition de son employeur ? Est-il soumis à ses directives ?

En principe, la pause n'est pas du temps de travail effectif. Même si la distinction n'a pas toujours été faite avant la loi AUBRY I du 13 juillet 1998, la définition légale du temps de travail a conduit les entreprises à exclure les temps de pause du décompte du temps de travail effectif. L'usage consistant à assimiler les pauses à du temps de travail effectif a pu être valablement dénoncé dès lors que le salaire était maintenu, soit en continuant à payer le temps de pause, soit en augmentant le taux horaire du salaire de base, la pause n'étant plus rémunérée, ou encore en payant un complément différentiel de salaire.

Toutefois, les modalités de prise des pauses, confrontées aux critères du temps de travail effectif, peuvent entraîner la réintégration de la pause dans le décompte du temps de travail effectif.

La pause n'est obligatoire qu'après 6 heures de temps de travail effectif . Elle a une durée minimum de 20 minutes. Une pause de courte durée ne permet pas au salarié de quitter l'entreprise, limitant ainsi la possibilité de vaquer à des occupations personnelles. Pourtant, malgré la brièveté du temps de pause, ce temps reste exclu du temps de travail effectif, dès lors que le salarié peut prendre sa pause sans rester à son poste de travail, et n'est pas tenu de se maintenir à la disposition de son employeur. Il en est ainsi même lorsqu'il lui est interdit de quitter l'entreprise, sauf autorisation de l'employeur, la Cour de cassation ajoutant récemment *« que la seule circonstance que le salarié soit astreint au port d'une tenue de travail durant la pause ne permet pas de considérer que ce temps constitue un temps de travail effectif »* (Cass. soc., 30 mai 2007, n° 05-44.396).

De plus, même si le salarié, restant sur le lieu de travail, est amené éventuellement et exceptionnellement, notamment pour des motifs de sécurité, à intervenir pendant une pause sur sa machine, les temps de pause continueront d'être exclus du temps de travail effectif. Seuls les temps d'intervention sont décomptés comme temps de travail effectif.

A l'inverse, les temps de pause doivent toujours être inclus dans le décompte du temps de travail effectif lorsque le salarié est tenu de rester à proximité de son poste de travail, dans un local d'où il doit surveiller les machines et intervenir obligatoirement en cas de déclenchement d'un signal. Aucun roulement n'est mis en place pour remplacer les salariés en pause.

Les difficultés qu'aurait un salarié à profiter de sa pause pour vaquer à des occupations personnelles ne peuvent être prises en considération pour déterminer la nature des temps de pause, qui restent exclus du temps de travail effectif. Ainsi, un chauffeur livreur de nuit, dont les lieux de déchargement sont éloignés du centre ville, en pleine zone industrielle, et qui ne bénéficie d'une pause qu'en pleine nuit, est considéré pouvoir vaquer à des occupations personnelles lorsqu'il dispose du véhicule tracteur, après dépôt de la remorque, pour se déplacer.

En conclusion, sauf exception, le temps de pause est en principe toujours exclu du temps de travail effectif. Dans ce cas, les salariés peuvent vaquer à des occupations personnelles et n'ont pas à rendre de comptes à leur employeur quant à l'emploi qu'ils ont fait de ce temps libre, même si la pause est rémunérée. Ils peuvent même formuler des revendications ! Ce temps de pause ne pourra pas alors s'analyser en une grève, qui ne peut concerner qu'une période de travail effectif : la pause devra être payée normalement. ■

Interview

Par **Véronique Méot**, *journaliste juridique*

Faire face à une démission

Il n'est pas toujours facile de laisser partir un collaborateur. La démission d'un salarié pose un problème d'organisation dans l'entreprise qu'il est nécessaire, mais peu aisé, d'anticiper. Voyons comment deux dirigeants confrontés à des départs ont réagi.

Danièle B. est PDG d'une PME employant 50 salariés. La dernière démission en date concerne une assistante de direction partie en province pour suivre son époux récemment muté.
Henry R., responsable des ressources humaines d'une plus grande structure, gère régulièrement des démissions et s'efforce d'anticiper ces départs.

Social Métallurgie Actualités : Comment réagir face à une démission ?

Danièle B. : C'est assez simple, le salarié nous adresse une lettre recommandée dans laquelle il annonce sa démission. En général, je le sais à l'avance et nous nous entretenons sur les modalités du départ. Les 2 mois de préavis prévus par notre convention collective ne sont guère négociables, car le recrutement est un processus qui demande du temps. Dans le cas de l'assistante qui vient de partir, je lui ai demandé de les faire car j'ai eu du mal à trouver une personne suffisamment expérimentée.

Henry R. : Notre maître mot est l'anticipation. Notre structure nous permet de gérer les carrières et donc de repérer les profils susceptibles de démissionner. Selon les cas, nous essayons de les dissuader ou, au contraire, les encourageons à partir : un démissionnaire en puissance n'est plus motivé et la qualité de son travail s'en ressent.

S. M. A. : De quels moyens disposez-vous pour retenir un salarié ?

Danièle B. : Cela dépend des cas. Lorsqu'un salarié nous quitte pour convenances personnelles, nous ne pouvons jouer sur aucun levier. En revanche, si le salarié décide de partir parce que sa situation dans l'entreprise ne lui convient plus, nous avons une carte à jouer. J'ai réussi l'année dernière à retenir un très bon élément en lui proposant un programme de formation pour lui permettre d'accéder à un poste d'encadrement à moyen terme. Ce jeune homme a accepté de se former et d'attendre 2 années pour occuper les fonctions du chef d'atelier qui s'apprête à partir en retraite. Mais la formation lui a permis de s'épanouir. Les nouvelles perspectives d'avenir le motivent, il a changé de comportement et semble se sentir bien dans l'entreprise.

Henry R. : Je vous l'ai dit, nous anticipons. De fait, nous disposons d'un pouvoir de négociation assez puissant, puisque nous interpellons le salarié avant qu'il ne fasse la démarche de nous annoncer sa démission. Augmentation de salaire, accompagnée d'un changement d'échelon, proposition de formation, voire d'un nouveau poste sont les méthodes *« musclées »*. Il en existe d'autres, plus simples à mettre en œuvre. Nous convoquons le salarié pour faire le point sur sa carrière, analyser avec lui les points forts et les points faibles de son poste. Cet échange nous permet de découvrir quelles sont ses aspirations, de le valoriser en l'écoutant, de l'interroger sur son appréciation de la culture de notre entreprise, etc. Nous essayons de le remotiver en argumentant sur les acquis sociaux dont il bénéficie chez nous : comité d'entreprise, intéressement, etc. A l'issue de cet entretien, nous lui proposons de réfléchir à son avenir dans les semaines qui viennent. Un deuxième entretien valide les choix stratégiques : faut-il simplement lui accorder une prime de fin d'année ou lui attribuer de nouvelles responsabilités ? Ou au contraire, diminuer un peu sa charge de travail pour lui permettre de profiter réellement de ses jours de RTT ? Les solutions sont multiples. Il faut les envisager au cas par cas. L'augmentation de salaire est rarement la solution unique.

S. M. A. : Comment se déroule l'entretien ?

Danièle B. : Comme les autres entretiens : en face-à-face. Le salarié peut, le cas échéant, se faire accompagner par un représentant du personnel. Néanmoins, nous avons pour habitude de mener les entretiens dans une ambiance cordiale.

Henry R. : L'entretien de départ se déroule à la direction des ressources humaines. Nous évitons d'y convier le responsable hiérarchique direct du salarié pour garantir un ton neutre. Il y a peu de temps un commercial a décidé de quitter l'entreprise. Le directeur commercial était furieux, il était donc plus facile de négocier les conditions de départ en son absence. Nous menons l'entretien à partir d'une grille établie surmesure pour ce genre de situation. Un certain nombre de questions sont posées au salarié et nous consignons ses réponses. Nous lui demandons les causes de son

départ, ou la cause principale. Puis nous abordons son avenir : a-t-il déjà trouvé un autre emploi ? Si oui, à quel poste ? Avec quelles responsabilités ? Et quel salaire ? Ces renseignements sont précieux pour comprendre sur quels leviers agir pour le retenir. Puis, si nous sentons que la partie est perdue, nous lui demandons de conclure en formulant un avis sur son passage dans l'entreprise. Il est toujours intéressant de recueillir des impressions de salariés sur le départ, ne serait-ce que pour améliorer le management dans certains services, ou la politique générale des ressources humaines.

S. M. A. : Comment se déroule la période entre l'annonce du départ et le départ effectif ? L'ambiance est-elle tendue ?

Danièle B. : J'ai demandé à mon assistante qu'elle reste le temps de former notre nouvelle collaboratrice. Elle a accepté et s'est arrangée avec son nouvel employeur pour ne prendre ses fonctions que 2 mois plus tard. J'avais besoin qu'elle explique à la nouvelle assistante de direction les rouages de notre entreprise, qu'elle lui présente l'ensemble de nos collaborateurs et quelques-uns de nos plus gros clients. Mais ce départ s'est effectué dans des conditions idéales. Ce n'est pas toujours le cas. Nous avons vécu une période de forte tension, il y a plusieurs années, à l'occasion de la démission d'un salarié en conflit permanent avec le responsable de l'atelier. Cet ouvrier, qui avait pourtant choisi lui-même de jeter l'éponge, n'a pas supporté l'arrivée de son successeur 15 jours avant la date de son départ. Nous avions délibérément choisi de les mettre en binôme quelques jours pour que le nouveau venu maîtrise le poste de travail plus rapidement. J'ai commis une erreur, car je n'ai pas pensé que l'ouvrier démissionnaire était autant en colère. Or, cela a rendu l'intégration de son successeur plus délicate, celui-ci s'est montré méfiant pendant plusieurs mois.

Henry R. : Votre besoin de faire cohabiter quelque temps le démissionnaire et son successeur est compréhensible, mais ce n'est pas toujours la bonne décision. Selon les cas, la situation à un instant donné et les raisons du départ, mieux vaut s'abstenir et ne pas négocier la passation de pouvoir ! S'il existe de véritables tensions, le plus sage est de laisser le salarié partir au plus vite avant que sa mauvaise humeur ne se propage. La négociation du préavis prend en compte le contexte. Imaginez les dégâts qu'un salarié, en partance pour une entreprise concurrente, pourrait causer ! Pour le reste, nous avons mis en place des outils, sorte de mode opératoire, pour chacun des postes occupés dans l'entreprise. Ces documents, sur lesquels sont consignées les tâches, les fichiers informatiques relatifs aux comptes clients, aux fournisseurs, et aux partenaires sont transmis au nouveau venu. Cette méthode évite de rendre quasi incontournable la période de passation de poste. Si le salarié ne veut pas jouer le jeu, nous pouvons nous passer de son aide. Là encore, nous disposons d'un outil managérial qui nous permet d'être plus forts au moment de l'entretien de départ. Dans tous les cas, attention aux tensions relationnelles exacerbées au moment d'une démission, car elles sont susceptibles de dégrader l'ambiance dans l'entreprise et peuvent ainsi nuire au travail de chacun. ■

Pour mémoire

Smic (au 1er juillet 2007) :
- horaire : 8,44 euros
- mensuel (151,67 h) : 1.280,09 euros

Minimum garanti (au 1er juillet 2007) : 3,21 euros
CSG : 7,50 %
CRDS : 0,50 %

Plafond de Sécurité sociale (au 1er janvier 2007) :
- annuel : 32.184 euros
- trimestriel : 8.046 euros
- mensuel : 2.682 euros
- quinzaine : 1.341 euros
- hebdomadaire : 619 euros
- journalier : 148 euros
- horaire : 20 euros

Frais professionnels : limites d'exonération (au 1er janvier 2007) :
- indemnité de repas (déplacement) : 16,10 euros
- indemnité de repas sur le lieu de travail : 5,40 euros
- indemnité de repas hors de l'entreprise : 7,90 euros
- indemnités forfaitaires de grands déplacements :
  - salariés en déplacement à Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne : 57,80 euros / jour,
  - salariés en déplacement dans les autres départements de métropole : 42,80 euros / jour.

Titres-restaurant (au 1er janvier 2007) : participation de l'employeur non soumise à cotisations si comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre et ne dépassant pas 4,98 euros.

Courrier des lecteurs

Par **François Perrin**, *juriste-conseil*

Un délégué syndical de l'entreprise a affiché un document relatif à l'élection présidentielle et un tract injurieux à l'égard de la direction. Puis-je retirer l'affiche et sanctionner le salarié ?

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux mis à la disposition des syndicats par l'employeur. Ils doivent être différents de ceux du comité d'entreprise et des délégués du personnel. Chaque section syndicale doit disposer de son propre panneau, après accord avec l'employeur fixant leur emplacement et les règles à respecter.

Le contenu des informations est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve des délits de diffamation et d'injure et que les communications ne soient pas uniquement politiques. Lorsque votre délégué syndical souhaite afficher un document, il doit vous en transmettre une copie simultanément à l'affichage. Ceci ne vous donne pas le droit pour autant de contrôler le contenu de celui-ci, ce que seul le juge judiciaire est habilité à faire.

Si vous souhaitez contester le document, vous n'avez pas le droit d'en interdire l'affichage ou de le retirer du panneau. En procédant ainsi, vous commettriez un délit d'entrave pénalement sanctionné.

Si vous estimez qu'il y a urgence à faire disparaître un affichage (propos injurieux ou diffamant), vous devez saisir le juge des référés auprès du tribunal de grande instance (TGI), qui pourra ordonner le retrait immédiat du document, en attendant que le tribunal décide sur le fond.

En revanche, s'il n'y a pas de caractère d'urgence, vous devrez saisir le TGI. Si les juges estiment que l'affichage avait un caractère injurieux, le syndicat pourra être condamné au versement de dommages et intérêts au profit de l'employeur. Le salarié fautif pourra éventuellement être licencié. Pensez à demander l'autorisation de l'inspecteur du travail s'il s'agit d'un salarié protégé par un mandat syndical.

La mère d'un de nos salariés étant gravement malade, celui-ci nous demande à bénéficier d'une absence de 3 mois. Nous avons en ce moment une très forte activité dans l'entreprise. Pouvons-nous différer ce départ ou exiger une présence au moins partielle ?

L'article L. 225-15 du Code du travail a créé le congé de solidarité familiale. Un salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant le domicile souffre d'une pathologie grave mettant en péril sa vie peut en bénéficier. Pour cela, le salarié doit adresser sa demande à l'employeur par écrit, au moins 15 jours avant le début du congé, en l'accompagnant d'un certificat médical (en cas d'urgence absolue liée à l'état de la personne, le congé peut débuter sans délai, dès réception du courrier).

Le congé de solidarité familiale dure 3 mois, renouvelable une fois. L'employeur n'a pas le droit de le refuser ou de le reporter. Cependant, le salarié peut demander, à la place, un passage à temps partiel pour la même durée, à condition d'obtenir l'accord de l'employeur, qui, dans ce cas uniquement, peut refuser. Le congé cesse au bout de 3 mois, ou de son renouvellement, ou dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne assistée. Le salarié peut également décider de reprendre le travail avant la fin du congé. Dans tous les cas, il doit informer l'employeur de sa reprise avec un délai de prévenance de 3 jours francs. Le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Enfin, notez que le congé est pris en compte pour les avantages liés à l'ancienneté.

Notre entreprise a procédé à un licenciement économique le mois dernier. L'activité a redémarré cette semaine et nous souhaiterions embaucher un salarié en CDD. Est-ce possible ?

L'article L. 122-2-1 du Code du travail interdit l'embauche par CDD dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité pendant une période de 6 mois qui suit la notification d'un licenciement économique. Le champ d'application de cette interdiction ne vise que les postes concernés par le licenciement. L'embauche reste donc possible dans un autre établissement que celui où le licenciement économique a été prononcé. Dans cet établissement, l'embauche en CDD pourra se faire sur des postes ne nécessitant pas la même qualification professionnelle que celle qu'avait le salarié licencié.

Par ailleurs, et sous réserve de l'information et de la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, il existe 2 exceptions permettant d'avoir recours à des CDD pour accroissement temporaire d'activité : une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens exorbitants de ceux utilisés ordinairement, ou la conclusion d'un seul CDD de moins de 3 mois, non susceptible de renouvellement. ■

Editions TISSOT - BP 109
74941 ANNECY LE VIEUX CEDEX
Téléphone : N° Indigo 0 825 077 111 (0,150 € TTC / MN) *- Fax : 04 50 64 01 42*
Internet : www.editions-tissot.fr

Directeur de la publication : André BLANC
Directeur : Pierre TASSINARI
Rédactrice en chef : Hélène SOULAS
Editeur : Patrice GUIGNARD
Auteurs : Géraldine ANGELINI, Véronique MÉOT, Henri CAYLA, François PERRIN, Michel VÈZE
PAO : Gaby KOCHER

Fabrication : Christine TARASCONI, Delphine PICCHIOTTINO
Impression : Mâcon Imprimerie - 71000 MACON
Dépôt légal : N° xxxx - Septembre 2007
Numéro d'enregistrement à la Commission Paritaire : 0309 F 78648
Numéro ISSN : 1763-5209

Pack Social Métallurgie

Social Métallurgie

Gagnez du temps dans la gestion sociale de vos salariés avec la seule solution entièrement dédiée au secteur de la métallurgie.

Vos avantages

- **Appliquez facilement la réglementation sociale :** vous disposez de toutes les spécificités de votre secteur actualisées
- **Accédez rapidement à vos informations :** finies les recherches fastidieuses dans différentes sources !
- **Gagnez du temps :** vous disposez de **vos conventions collectives départementales** en intégralité et à jour pendant 1 an

Le guide

Toute la réglementation sociale de la métallurgie et ses spécificités pour vous accompagner au quotidien

Voici le seul guide du marché qui rapproche les dispositions du Code du travail et la convention collective nationale de la métallurgie. Il vous permet donc de retrouver toute la réglementation en vigueur dans votre secteur d'activité, pour vous aider à gérer vos personnels en toute sécurité. Véritable mode d'emploi, il est particulièrement accessible et facile à consulter : barèmes de salaires, modèles de lettres et de contrats, conseils pratiques… autant d'outils qui vous font gagner un temps précieux.

@ • Support Internet : accès illimité pendant 1 an. 4 mises à jour par an directement intégrées dans le corps du texte. Récapitulatif du contenu de chaque mise à jour par e-mail. Moteur de recherche par mots-clés. Liens hypertextes vers les articles du Code du travail cités dans le guide.

• Support papier : 1 classeur à feuillets mobiles. 4 mises à jour par an à insérer dans le classeur. Format 18 X 21 cm. Environ 1.150 pages. Index détaillé de 800 mots-clés.

@ Vos conventions collectives

Accédez pendant 1 an à 4 conventions collectives de votre choix en intégralité et à jour parmi les 400 disponibles. Vous êtes alerté par e-mail à chaque modification de vos conventions

@ Les salaires minimaux

Les données concernant les salaires, indispensables tous les mois

Retrouvez les salaires minimaux et les valeurs de point des ouvriers, ETAM, ingénieurs et cadres de la métallurgie par département. Les chiffres sont à jour et disponibles à tout moment pour ne pas faire d'erreur.

@ Les modèles personnalisables

Retrouvez des modèles directement personnalisables et imprimables.

Les lettres d'actualité "Social Métallurgie Actualités"

Soyez informé chaque mois de l'actualité qui vous concerne

Retrouvez dans "Social Métallurgie Actualités" toute l'actualité sociale de votre secteur à travers de nombreuses rubriques : nouveautés législatives, cas de jurisprudence, dossiers thématiques…

10 lettres d'actualité par an. 8 pages.

Le Code du travail en intégralité

Accédez rapidement et simplement à tous les textes officiels (lois, règlements, décrets) qui régissent le droit du travail.

@ • Support Internet : accès illimité pendant 1 an. Mises à jour hebdomadaires directement intégrées. Moteur de recherche par mots-clés et numéros d'articles.

@ Les chiffres et indicateurs clés actualisés

Consultez en accès illimité : les données sociales (SMIC, plafonds salariaux, cotisations, barèmes…), les aides à l'emploi et le calendrier des obligations sociales.

@ L'accès aux e-news Tissot de votre choix

Recevez chaque semaine par e-mail des conseils opérationnels sous forme de brèves d'actualité sociale, de cas de jurisprudence commentés, de modèles de lettres…

Pour 1 an d'abonnement	Offre Duo Papier + Internet	Offre Internet
Le guide	@	@
Les mises à jour	@	@
Vos conventions collectives	@	@
Les salaires minimaux	@	@
Les modèles personnalisables	@	@
Les lettres d'actualité « Social Métallurgie Actualités »		
Le Code du travail	@	@
Les chiffres et indicateurs clés	@	@
Les e-news Tissot	@	@
Prix	**284 € HT**	**229 € HT**
Référence	SM0E	SM0W

A l'issue de la première année, le montant du réabonnement annuel sera d'environ 21 € HT/mois.

@ Support Internet

Support papier

Voir la fiche produit en ligne

SOMMAIRE DE LA PUBLICATION

(susceptible de modifications)

1 CONTRÔLE DU TRAVAIL
2 EMBAUCHAGE CONTRATS DE TRAVAIL
3 RÉMUNÉRATIONS
4 CHARGES SOCIALES
5 DURÉE DU TRAVAIL
6 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ
7 EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL
8 FORMATION - EMPLOI
9 FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL
10 REPRÉSENTATION DU PERSONNEL
11 ANNEXES I : MODÈLES & EXEMPLES DE DOCUMENTS
12 ANNEXE II : BRANCHE MÉTALLURGIE

TISSOT éditions

www.editions-tissot.fr

BON DE COMMANDE

Votre commande : **Social Métallurgie**

Cochez votre choix :	Réf.	**Prix € HT**	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	**Total € TTC**
☐ **Offre DUO** Papier + Internet L'abonnement d'1 an comprend : le guide dans un classeur (mises à jour trimestrielles), les lettres d'actualité « Social Métallurgie Actualités », les e-news de votre choix et l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr au guide (mises à jour trimestrielles), à 4 conventions collectives, aux salaires minimaux, aux modèles personnalisables à télécharger, au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés.	SM0E	**284,00**	7,50	35,00	326,50	**369,41**
☐ **Offre Internet** L'abonnement d'1 an comprend : l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr au guide (mises à jour trimestrielles), aux e-news de votre choix, à 4 conventions collectives, aux salaires minimaux, aux modèles personnalisables à télécharger, au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés.	SM0W	**229,00**	–	35,00	264,00	**315,74**

Votre mode de paiement :

☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des ÉDITIONS TISSOT)

☐ Virement bancaire (Banque LAYDERNIER - RIB 10228 02648 14746000200 20)

Vos coordonnées :

*Champs obligatoires

Raison sociale*: ..... Civilité* : ☐ M. ☐ Mme ☐ Mlle

Nom*: ..... Prénom*: .....

E-mail*: ..... Fonction*: .....

Adresse de facturation*: .....

Code postal*: ⌊⌋⌊⌋⌊⌋⌊⌋⌊⌋ Ville*: .....

Adresse de livraison (si différente) : .....

Code postal : ⌊⌋⌊⌋⌊⌋⌊⌋⌊⌋ Ville : .....

Tél.* : ..... Fax : .....

Effectif : ..... N° SIRET :..... Code N.A.F. : .....

Commentaires :.....

.....

TVA incluse (5,5 % support papier ; 19,6 % support informatique et services). Tarifs en vigueur jusqu'au 31.12.2010. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant.
**DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée.
Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site www.editions-tissot.fr.

Date, cachet et signature obligatoires

Pour tout renseignement, notre service client est à votre disposition au : 04 50 64 08 08

Éditions Tissot - B.P. 109
74941 Annecy-le-Vieux Cedex
Fax 04 50 64 01 42
service.client@editions-tissot.fr

SAS au capital de 500.000 euros
R.C. Annecy 76 B 129
SIRET 306 589 953 000 42 - NAF 5811Z
TVA intracommunautaire FR 60/306 598 953

TISSOT éditions

www.editions-tissot.fr